Quelle est la durée du congé de deuil au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé de deuil** est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté. La loi luxembourgeoise distingue selon la proximité familiale : **5 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant mineur, **3 jours ouvrables** pour un conjoint, partenaire ou parent au 1er degré, **1 jour ouvrable** pour un parent au 2e degré. Ce congé est systématiquement **rémunéré** et revêt un caractère **impératif** : tout refus constitue une infraction pénalement sanctionnée.

Le congé doit être pris consécutivement au décès ou aux obsèques, sans possibilité de report. Le salarié informe l'employeur dans les **plus brefs délais** et fournit un **acte de décès**. Si l'événement survient un jour non ouvrable, le congé débute le premier jour ouvrable suivant.

Ce dispositif s'applique à tous les contrats de travail luxembourgeois. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus favorables. Les travailleurs frontaliers bénéficient des mêmes droits.

Définition

Le **congé de deuil** (ou congé extraordinaire pour décès) est un droit permettant au **salarié** de s'absenter avec **maintien intégral de la rémunération** en cas de **deuil familial**. La durée varie selon le **lien de parenté** avec le défunt, conformément à l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. Ce congé vise à soutenir le salarié dans l'organisation des obsèques, les démarches administratives et le processus de deuil, tout en préservant ses droits professionnels et sociaux.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé de deuil sont accordés pour un parent du deuxième degré au Luxembourg ?

Pour le décès d'un parent du deuxième degré (grands-parents, frères, sœurs), le salarié bénéficie d'1 jour de congé de deuil. Ce droit minimal reconnaît le lien familial tout en tenant compte de la moindre intensité habituelle du lien affectif par rapport aux proches de premier degré.

Combien de jours de congé de deuil un salarié peut-il prendre en cas de décès d'un enfant mineur au Luxembourg ?

En cas de décès d'un enfant mineur, le salarié a droit à 5 jours de congé de deuil. Cette durée exceptionnellement longue reconnaît la gravité particulière du deuil d'un enfant pour les parents.

Le congé de deuil est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, le congé de deuil est entièrement rémunéré au Luxembourg. La rémunération est maintenue intégralement pendant toute la durée du congé, qui constitue un droit impératif du salarié selon le Code du travail luxembourgeois.

Le congé de deuil peut-il être pris en dehors de la période immédiate suivant le décès ?

Le congé de deuil doit en principe être pris dans une période raisonnable autour de la date du décès, notamment pour permettre la participation aux obsèques. Les modalités pratiques peuvent être discutées avec l'employeur en tenant compte des contraintes organisationnelles.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la durée du congé de deuil pour le décès d'un conjoint ou d'un parent du premier degré ?

Le décès du conjoint, du partenaire ou d'un parent du premier degré (père, mère, enfant majeur) ouvre droit à 3 jours de congé de deuil. Ce droit est applicable à tous les salariés sans condition d'ancienneté.

Conditions d’exercice

Le congé de deuil s'applique sans condition d'ancienneté à tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg, avec des modalités adaptées aux situations particulières.

Condition / Situation	Détail
Contrat de travail	Tout contrat luxembourgeois, sans condition d'ancienneté
Justificatif	Acte de décès original ou copie certifiée conforme
Prise du congé	Au moment de l'événement (décès ou obsèques), sans report possible
Information employeur	Dans les plus brefs délais dès connaissance du décès
Égalité de traitement	Tous les salariés bénéficient des mêmes droits, quel que soit leur statut

Situation particulière	Modalité d'application
Événement un dimanche ou jour férié	Report automatique au **1er jour ouvrable** suivant
Événement pendant maladie du salarié	Le congé deuil **n'est pas dû** (article L.233-16, §3)
Travailleur frontalier	Mêmes droits ; justificatifs étrangers acceptés (traduction possible)
Partenariat étranger	Doit être **inscrit au répertoire civil luxembourgeois** pour ouvrir droit à 3 jours

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Lien de parenté	Durée légale	Base légale
Enfant mineur (décès)	**5 jours ouvrables**	Art. L.233-16, §1, point 8
Conjoint ou partenaire (décès)	**3 jours ouvrables**	Art. L.233-16, §1, point 5
Parent au 1er degré (père, mère, fils, fille, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille)	**3 jours ouvrables**	Art. L.233-16, §1, point 5
Parent au 2e degré (grands-parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs)	**1 jour ouvrable**	Art. L.233-16, §1, point 1

Prise du congé :

- Les jours doivent être pris **consécutivement**, à partir du jour du décès ou du jour des obsèques
- Si le décès survient un jour non ouvrable, le congé débute le premier jour ouvrable suivant
- Les jours non pris au moment de l'événement sont **définitivement perdus** (aucune indemnisation compensatoire)

Rémunération :

- Maintenue **intégralement** par l'employeur pendant toute la durée du congé
- Le congé est assimilé à du **temps de travail effectif** pour le calcul des droits (ancienneté, congés, etc.)
- Aucune retenue sur salaire ne peut être opérée

Justificatifs à conserver :

- Acte de décès (original ou copie certifiée conforme)
- Archivage dans le dossier du salarié pendant **5 ans minimum**
- Mention obligatoire dans le **registre du personnel**

Pratiques et recommandations

Établir une **procédure interne claire** précisant les démarches à suivre en cas de deuil : personne à contacter, documents à fournir, délais de transmission. Communiquer ces informations à l'ensemble du personnel pour garantir une gestion rapide et humaine.

Archiver systématiquement l'**acte de décès** dans le dossier du salarié en respectant la **confidentialité** des informations. Ne jamais interroger le salarié sur les circonstances du décès. Traiter chaque situation avec **empathie** et **discrétion professionnelle**.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés, indépendamment de leur statut (CDI, CDD, temps partiel, frontaliers). Informer le salarié du caractère **non reportable** du congé et de la nécessité de le prendre au moment de l'événement.

Prévoir un **accompagnement à la reprise** après le deuil : entretien informel, aménagements temporaires si nécessaire, orientation vers des ressources d'aide psychologique. Respecter le rythme de chacun dans le processus de deuil.

Vérifier si la **convention collective** applicable prévoit des durées plus favorables (certains secteurs accordent des jours supplémentaires). Former les managers à réagir avec **bienveillance** face à ces situations sensibles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-16	Congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel (durées selon événements)
Article L.233-20	Sanctions : amende de 251 à 5 000 € et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Article L.233-17	Obligation de tenir un registre des congés
Tableau ITM	Récapitulatif officiel des congés extraordinaires (mise à jour : 22/08/2023)

Le congé de deuil est un **droit impératif** dont le refus constitue une infraction pénalement sanctionnée. Les jours non pris au moment de l'événement sont définitivement perdus, sans indemnisation compensatoire possible.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.